Deutscher Bundestag **Drucksache 19/10574**
19. Wahlperiode 03.06.2019

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, Sylvia Gabelmann, Dr. Achim Kessler, Katja Kipping, Jutta Krellmann, Pascal Meiser, Cornelia Möhring, Harald Weinberg, Pia Zimmermann, Sabine Zimmermann (Zwickau) und der Fraktion DIE LINKE.

Zeitsouveränität, Arbeitszeitflexibilisierung und Entgrenzung

Die Arbeitgeberverbände fordern seit mehreren Jahren, den Acht-Stunden-Tag und die gesetzlichen Ruhezeiten aufzuweichen (vgl. www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf/$file/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf). Nach Wunsch der Bundesregierung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA soll „das Arbeitszeitgesetz von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden", um „mehr Spielräume zu schaffen und betriebliche Notwendigkeiten abzubilden". Diese Forderung verwundert, denn bereits heute sind umfassende Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeit für Unternehmen vorhanden: Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit, flexible Arbeitszeiten oder Schichtsysteme ermöglichen es Unternehmen, die Arbeitszeit der Beschäftigten an den betrieblichen Bedarf anzupassen. Im Gegenzug sind Flexibilisierungsmöglichkeiten, die den Beschäftigten zugutekommen und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben erleichtern, rar gesät und kommen in erster Linie Hochqualifizierten mit entsprechendem Einkommen zugute (vgl. Bundestagdrucksache 19/369).

Arbeitswissenschaftler halten die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit für unverzichtbar (vgl. Nachreiner, Friedhelm (2016): Arbeitszeit 4.0. In Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e. V. (Hrsg.), Arbeit in komplexen Systemen – Digital, vernetzt, human?! Bericht über den 62. Kongress der GfA). Laut der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA) bewirken „lange werktägliche Arbeitszeiten […] eine Ausdehnung der tätigkeits- und arbeitsplatzbezogenen Belastungsexposition und verkürzen die zur Verfügung stehende Zeit zur Erholung und für außerberufliche Belange. Konkret zeigt sich, dass eine Ausdehnung der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit auf 9 bzw. 10 Stunden oder darüber hinaus mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und sicherheitsbezogenen Risiken einhergehen". Laut Prof. Dr. Nachreiner von der Gesellschaft für Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologische Forschung e. V. (GAWO) steigt „das Risiko von Fehlhandlungen (auch bei sog. Wissensarbeit) mit der Dauer der täglichen Arbeitszeit exponentiell" an. Lange, ununterbrochene Arbeitszeiten führten zu einer überproportionalen Zunahme der Beanspruchungsfolgen (vgl. Nachreiner, Friedhelm in der Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 25. Juni 2018; Ausschussdrucksache 19(11)69).

Der Deutsche Gewerkschaftsbund DGB sieht die ständige Erreichbarkeit, Arbeitsverdichtung und überlange Arbeitszeiten als kritische Belastungsfaktoren für Beschäftigte. „Digitalisierungsprozesse werden derzeit so durchgeführt, dass sie

mit erhöhter Arbeitshetze verbunden sind“ (DGB-Index Gute Arbeit 2016). Lediglich solche Beschäftigten, die im Rahmen dieser Digitalisierungsprozesse Einfluss auf ihre Arbeitsmenge nehmen können, seien weniger belastet und gehetzt: „Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Arbeitsgestaltung gehen mit geringeren Belastungsniveaus einher. Unter den Beschäftigten, die keinen Einfluss auf den Einsatz der digitalen Technik an ihrem Arbeitsplatz haben, berichtet etwa jede/-r Zweite über das Gefühl des Ausgeliefertseins. Unter den Beschäftigten, die in sehr hohem Maße Einfluss nehmen können, sind es hingegen nur halb so viele. Und dort wo Beschäftigte Einfluss auf die zu bewältigende Arbeitsmenge haben, ist die Arbeitsintensität geringer ausgeprägt“ (vgl. http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++70aa62ec-2b31-11e7-83c1-525400e5a74a). Die Studie einer Forschungskooperation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ergab 2015, dass rund 40 Prozent der Angestellten, die gelegentlich in der Freizeit per Telefon oder E-Mail für den Arbeitgeber erreichbar sind, sich durch die Nutzung der modernen Kommunikationsmitteln von einer schwer zu bewältigenden Menge an Informationen belastet fühlen. Bei Angestellten, die regelmäßig erreichbar sind, steigt der Anteil sogar auf zwei Drittel (Forschungskooperation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2015): Mobiles und entgrenztes Arbeiten, Forschungsbericht 460).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie viele Beschäftigte haben nach Kenntnis der Bundesregierung flexible Arbeitszeiten und wie viele ein starres Arbeitszeitmodell (bitte sowohl in absoluten Zahlen als auch als Anteil an allen Beschäftigten angeben; bitte nach Geschlecht, Alter, Qualifikation, beruflicher Stellung, Einkommen, sowie nach Bundesländern, Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße bis zehn, elf bis 50, 51 bis 500 und mehr als 500 Mitarbeiter differenzieren)?

   Wie haben sich diese Zahlen seit 2002 entwickelt?

2. Wie viele Betriebe bieten nach Kenntnis der Bundesregierung flexible Arbeitszeitmodelle an, wie viele ein starres Arbeitszeitmodell und wie viele beides (bitte sowohl in absoluten Zahlen als auch als Anteil an allen Betrieben angeben; sowohl nach Bundesländern, Wirtschaftszweigen als auch Betriebsgröße bis zehn, elf bis 50, 51 bis 500 und mehr als 500 Mitarbeiter differenzieren; bitte ebenfalls nach Bundesländern differenzieren; siehe Antwort der Bundesregierung zu Frage 6 der Kleinen Anfrage auf Bundestagsdrucksache 18/1402)?

   Wie haben sich diese Zahlen seit 2002 entwickelt?

3. In wie vielen Betrieben gelten nach Kenntnis der Bundesregierung so genannte Vertrauensarbeitszeitregelungen, bei denen die Arbeitszeit der Mitarbeiter üblicherweise nicht vom Arbeitgeber erfasst wird (bitte jährlich für den Zeitraum seit 2002 sowie differenziert aufgelistet nach Wirtschaftszweigen, Bundesländern, Betriebsgröße bis zehn, elf bis 50, 51 bis 500 und mehr als 500 Mitarbeiter angeben)?

4. Wie viele Beschäftigte haben nach Kenntnis der Bundesregierung so genannte Vertrauensarbeitszeitregelungen, bei denen die Arbeitszeit der Mitarbeiter üblicherweise nicht vom Arbeitgeber erfasst wird (bitte jährlich für den Zeitraum seit 2002 in absoluten Zahlen und als Anteil an allen Beschäftigten angeben; bitte, soweit möglich, nach Qualifikation, Einkommen, beruflicher Stellung, vertraglicher Arbeitszeit, Geschlecht, Bundesländern, Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße bis zehn, elf bis 50, 51 bis 500 und mehr als 500 Mitarbeiter differenzieren)?

5. Wie viele Überstunden werden nach Kenntnis der Bundesregierung

   a) von Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeit und

   b) von Beschäftigten ohne Vertrauensarbeitszeit pro Woche geleistet?

6. Wie häufig sind nach Kenntnis der Bundesregierung Beschäftigte

   a) mit Vertrauensarbeitszeit und

   b) ohne Vertrauensarbeitszeit von überlangen Arbeitszeiten betroffen?

7. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil aller Erwerbstätigen, die in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten (bitte absolute Zahlen sowie Anteil an allen Beschäftigten angeben; bitte, soweit möglich, nach Qualifikation, Einkommen, vertraglicher Arbeitszeit, Geschlecht, Bundesländern, Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenzieren)?

8. Wie viele Beschäftigte können nach Kenntnis der Bundesregierung über Gleitzeit Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeit an ihre Belange anpassen (bitte absolute Zahlen sowie Anteil an allen Beschäftigten angeben; bitte, soweit möglich, nach Qualifikation, vertraglicher Arbeitszeit, Geschlecht, Bundesländern, Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen differenzieren)?

9. Welche Kenntnis hat die Bundesregierung über den Zusammenhang von Belastung durch Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien und der Häufigkeit der Erreichbarkeit in der Freizeit (bitte, wenn möglich, Belastungsformen mit angeben und nach Häufigkeit der Erreichbarkeit differenzieren; bitte, soweit möglich, nach Branche, Alter, Geschlecht, beruflicher Stellung, Qualifikation und Einkommen differenzieren)?

10. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über das Risiko der „interessierten Selbstgefährdung“ bei orts- und zeitflexiblem Arbeiten beziehungsweise bei dem Modell der Vertrauensarbeitszeit?

11. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung darüber, welche Berufe oder Branchen besonders vom Risiko der „interessierten Selbstgefährdung“ betroffen sind, und warum?

12. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über den Zusammenhang von gesundheitlichen Belastungen und ort- und zeitflexiblem Arbeiten?

    Welche Studien sind ihr hierzu bekannt, und zu welchem Ergebnis kommen sie jeweils?

13. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die Arbeitsbelastung von Beschäftigten, die mit

    a) Vertrauensarbeitszeit und

    b) ergebnisorientierten Vergütungssystemen arbeiten?

14. Welche Initiativen plant die Bundesregierung, um die Belastungen von Beschäftigten durch häufige Überstunden und überlange Arbeitszeiten zu reduzieren?

15. Wie bewertet die Bundesregierung Überlegungen und Initiativen zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes, insbesondere hinsichtlich der Schaffung von Möglichkeiten zur Ausweitung der täglichen Höchstarbeitszeiten und Verkürzung der gesetzlichen Ruhezeiten (vgl. „Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten“, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf und Bundestagdrucksache 19/1174), vor dem Hintergrund der von den Sachverständigen in der öffentlichen Anhörung im Deutschen Bundestag am 25. Juni 2018 (vgl. Ausschussdrucksache 19(11)83) angeführten Gefahren für die Beschäftigten und die Gesellschaft?

16. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung die derzeitige Tarifbindung in den fünf Wirtschaftszweigen mit

    a) dem höchsten Anteil an Überstunden,

    b) dem höchsten Anteil an überlangen Arbeitszeiten und

    c) dem höchsten Anteil an Pausenausfällen

    (falls eine Antwort aufgrund unterschiedlicher Klassifikationen der Berufe beziehungsweise Branchen nicht möglich ist, bitte die fünf Wirtschaftszweige mit der höchsten Tarifbindung und die fünf Berufsgruppen oder Branchen mit den jeweils höchsten Werten an Überstunden, überlangen Arbeitszeiten und Pausenausfällen angeben)?

17. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung die derzeitige Tarifbindung in den fünf Wirtschaftszweigen mit

    a) dem geringsten Anteil an Überstunden,

    b) dem geringsten Anteil an überlangen Arbeitszeiten und

    c) dem geringsten Anteil an Pausenausfällen

    (falls eine Antwort aufgrund unterschiedlicher Klassifikationen der Berufe beziehungsweise Branchen nicht möglich ist, bitte die fünf Wirtschaftszweige mit der höchsten Tarifbindung und die fünf Berufsgruppen oder Branchen mit den jeweils höchsten Werten an Überstunden, überlangen Arbeitszeiten und Pausenausfällen angeben)?

18. Sind der Bundesregierung betriebliche Praxislabore bekannt, wie sie von der Plattform „Digitale Arbeitswelt“ des Nationalen IT-Gipfels in der Broschüre „Orts- und zeitflexibles Arbeiten gestalten“ (www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a880-orts-und-zeitflexibles-arbeiten-gestalten.pdf?__blob=publicationFile&v=1) vorgeschlagen werden, oder sind der Bundesregierung Vorbereitungen entsprechender Projekte bekannt?

    Falls ja, wie und von welchen Wissenschaftlern werden diese Projekte begleitet, und wie wird sichergestellt, dass die Projekte nicht vornehmlich interessengeleitet nach betrieblichen Interessen ausgewertet werden?

    Wie viele dieser Projekte arbeiten nach explorativem, wie viele nach wirkungsbezogenem Ansatz?

19. Sind nach Kenntnis der Bundesregierung für die oben genannten betrieblichen Praxislabore mit wissenschaftlicher Begleitung Ausnahmen von Regelungen, wie zum Beispiel Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz, Arbeitsstättenverordnung und/oder Öffnungsklauseln von Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen erforderlich beziehungsweise vorgesehen, und wenn ja, inwieweit?

20. Welche Initiativen und Projekte zur Erforschung orts- und/oder zeitflexiblen Arbeitens werden derzeit und wurden bislang von der Bundesregierung initiiert, finanziert oder finanziell unterstützt (bitte das jeweilige Projekt, die ausführende Organisation, die Verbundpartner sowie die Höhe und den Zeitraum der finanziellen Unterstützung auflisten)?

    Welche Unterstützung plant die Bundesregierung für das kommende Haushaltsjahr?

21. Zu welchen Erkenntnissen ist das von der Bundesregierung unterstützte Projekt „MASTER“ (www.erreichbarkeit.eu) hinsichtlich entgrenzter Arbeit und deren Auswirkungen auf die Zufriedenheit, das Wohlbefinden und die psychische und physische Gesundheit von Beschäftigten gekommen?

    Weshalb wurde das Projekt „MASTER“ bis 2019 verlängert?

    Welche Erkenntnisse und Ergebnisse erhofft sich die Bundesregierung aus dieser Verlängerung, und was plant sie mit diesen anzufangen?

    Welche Evaluationen gab es oder soll es geben, um die Handlungsempfehlungen und Maßnahmen des „MASTER“-Projektes hinsichtlich der Wirksamkeit zu überprüfen?

    Wer und was wurden beziehungsweise werden bei diesen Evaluationen geprüft?

22. Welches Ziel hat das von der Bundesregierung unterstützte Projekt „Zeitreich“ (http://projekt-zeitreich.de)?

    Gibt es schon Zwischenergebnisse?

Berlin, den 17. Mai 2019

Dr. Sahra Wagenknecht, Dr. Dietmar Bartsch und Fraktion



Satz: Satzweiss.com Print, Web, Software GmbH, Mainzer Straße 116, 66121 Saarbrücken, www.satzweiss.com
Druck: Printsystem GmbH, Schafwäsche 1-3, 71296 Heimsheim, www.printsystem.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333